



JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL

Villavicencio, Seis (06) de agosto de dos mil quince (2015)

Radicación: 50-001-4023-001-201500776-00
Motivo: Acción de tutela
Accionante: ALEXANDER PAEZ GARRIDO
Accionadas: SOLUCIONES INTEGRALES EN LA CONSTRUCCION DE OBRAS CIVILES "SOLCIVILES S.A.S"

1. ANTECEDENTES

El señor ALEXANDER PAEZ GARRIDO, acude a la jurisdicción en acción constitucional de tutela presentada y admitida el día veintitrés (23) de julio de dos mil quince (2015), y tiene por objeto, la siguiente:

1.1. DECLARACIÓN

"PRIMERO: *que se amparen mis derechos fundamentales a la salud y al trabajo en conexidad con la vida y la integridad personal.*

SEGUNDO: *que en consecuencia de la anterior declaración, se ordene a SEVICIVIL S.A.S., proceder a realizar mi reintegro laboral INMEDIATO, en el mismo cargo que tenía a cargo y con igual asignación salarial.*

N



TERCERO: *que se le ordene a SERVICIVIL S.A.S., continuar haciendo los aportes a la seguridad social de forma ininterrumpida y hasta cuando se termine el tratamiento y rehabilitación, se obtenga la calificación definitiva de la pérdida de capacidad laboral y se me otorgue por parte de la EPS la prestación económica derivada de tal incapacidad.”*

Lo anterior, teniendo en cuenta los siguientes;

1.2. HECHOS

- A. *“El día diecisiete (17) de marzo del año en curso, inicie una relación laboral con la accionada como CAPATAZ DE PERFORACION.*
- B. *El día 24 de abril de 2015, durante la jornada laboral sufrí un accidente laboral.*
- C. *Este accidente que fue reportado el día 28 de abril de 2015 ante la aseguradora de riesgos laborales POSITIVA.*
- D. *Este mismo día me acerco al centro de salud donde comento que estando en el trabajo y al levantar un peso empecé a sentir un dolor en la región lumbar intenso desde entonces continuo con un dolor que es permanente y no me dejaba continuar con mi labor.*
- E. *Sin embargo, asistí a mi sitio de trabajo después de dos días de descanso; aun cuando mi dolor persistía y no podía hacer ningún tipo de fuerza.*



- F. El día treinta de abril de 2015 la empresa SOLCIVILKES S.A.S me informa que se da por terminado mi contrato de trabajo sin mediar justa causa sin explicación alguna.
- G. Junto con la carta de terminación de contrato de trabajo me informan que debo presentarme a una remisión de exámenes médicos después de los cinco días hábiles de la comunicación de estas cartas, con el fin de llevar a cabo un examen realizado por un médico especialista en salud ocupacional con el fin de dar por terminado el proceso de liquidación.
- H. Acudo a la entidad promotora de salud a la que me encontraba afiliado, con la sorpresa de que ya habían solicitado mi desafiliación, desde el día treinta de abril de 2015, teniendo que pasar por la tediosa situación de estar en estado de discapacidad y adicionalmente sin servicio médico.
- I. Efectivamente me acerque a la revisión médica y en la descripción de la misma se determina el sentido netamente laboral que tuvo el accidente.
- J. Padezco graves consecuencias a raíz de mi problema lumbar, presento además imposibilidad de realizar las actividades mínimas que desarrollaba cotidianamente, situación que me afecta gravemente pues en este momento, por mi estado de salud, necesito tratamiento médico y sin tal afiliación se estaría poniendo en riesgo mi salud.
- K. Así las cosas, y aunque soy consciente que existe otro mecanismo para mi reintegro laboral como lo es la DEMANDA ORDINARIA



LABORAL, esta acción constitucional la interpongo para evitar perjuicios irremediabiles como lo son 1. Quedarme sin afiliación al sistema de seguridad social en salud, y por tanto poner en peligro mi vida y mi futuro. 2. Dejar de percibir salario, el cual actualmente es mi única fuente de dinero para lograr subsistir en mis condiciones de salud.”

1.3 CONTESTACIÓN DE LA ENTIDAD ACCIONADA “SOLCIVILES S.A.S”

KAREN ANDREA LOPEZ PASCUA, como representante de la empresa accionada manifiesta que el accionante firmo un contrato de trabajo por obra o labor No 271 del 17 de marzo de 2015, y al 30 de abril ya habían culminados las laborales, ni de columna dorsal y dice que no tiene alteración de columna lumbosacra, ni de columna dorsal y dice que se presenta al centro de salud por sus propios medios en buenas condiciones generales.

El accidente se determine laboral, y el dictamen médico que el accionante anexa a esta acción dicen lo contrario según la evolución historia consulta externa No. 320619143 de fecha 22 de mayo de 2015 dice que no tiene alteraciones de columna.

El tipo de contrato por obra según el artículo 45 del código sustantivo del trabajo tiene establecido que “*el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dura la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio*”.



Manifestó finalmente que se opone a las pretensiones porque no le asiste al accionante el derecho invocado, ya que el tipo de contrato era claro y hacia parte de un contrato que SOLCIVILES tenía con la empresa PANGEA COLOMBIA y este ya se terminó y se realizaron las respectivas liquidaciones de personal contratado.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA ENTIDAD VINCULADA PANGEA COLOMBIA

Sin pronunciamiento alguno.

1.4 PRUEBAS

En el expediente se encuentran las siguientes pruebas documentales:

- A.** Carta de remisión de exámenes médicos
- B.** Copia de reporte de accidente laboral
- C.** Copia de certificado laboral
- D.** Copia carta de terminación de contrato
- E.** Copia de certificación de contrato
- F.** Copia certificación de afiliación

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a flourish.



- G.** Copia de historia clínica
- H.** Copia de exámenes médicos hecho por el médico de la empresa.
- I.** Copia del contrato de trabajo No. 271 de 17 de marzo de 2015
- J.** Remisión examen médico de egreso
- K.** Copia de certificado de egreso
- L.** Copia de liquidación por 45 días de trabajo.

2 CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

2.3 COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD

El Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio en desarrollo de las facultades conferidas por la Constitución Política de Colombia y el Decreto 1382 de 2000, es competente para resolver la acción de tutela que nos ocupa, atendiendo a la calidad del accionado.

2.4 PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde al Despacho determinar si ¿los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, igualdad, mínimo vital, vida digna, salud, y debido proceso del señor ALEXANDER PAEZ GARRIDO, han sido vulnerados como



consecuencia del despido que sufrió por parte de la empresa “SOLCIVILES S.A.S”, encontrándose protegido bajo la figura de estabilidad laboral reforzada, por su condición de invalidez debido al accidente laboral que sufrió el pasado 24 de abril de 2015?

2.5 TESIS PARA RESOLVER EL PROBLEMA REITERACION JURISPRUDENCIAL

Sentencia T-041/14; Referencia: expedientes T-4031539, T-4033418, T-4033839, T-4035749, T-4043423, T-4044178, T-4045089, T-4032850, T-4032700. Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de enero de dos mil catorce (2014).

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA-Reiteración de jurisprudencia

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que

W



se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”.

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Procedencia

Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES-Protección/GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE SUJETOS CON LIMITACIONES-Reiteración de jurisprudencia

Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades



laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE-Protección especial

Ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. En otros términos, “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo.

ESTABILIDAD LABORAL FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VINCULACION LABORAL

Para esta Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a

W



perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.

De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional “proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”. En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional remplace al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”¹

En igual sentido:

“en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus

¹ Sentencia T-198 de 2006.



derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.”². Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”³

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente⁴, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

² Sentencia T-661 de 2006.

³ Sentencia T-864 de 2011.

⁴ Sentencia T-111 de 2012: “la garantía de la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”

N



De conformidad con el artículo 13 de la Constitución, el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 47 Superior obliga a las entidades públicas a adelantar políticas para la previsión, integración y rehabilitación de aquellos sujetos que tengan algún impedimento físico o psíquico. Finalmente, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

De la integración y armonización de estos y otros artículos, la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada⁵. Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”⁶. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros⁷, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”⁸

Este concepto ha sido complementado por estándares internacionales vinculantes para Colombia. Sobre este aspecto, en la Sentencia T-691 de 2013, aplicando normas internacionales, esta Corporación que “la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., [establece que los Estados deben]

⁵ Sentencia T-864 de 2011.

⁶ *Ibíd.*

⁷ Por ejemplo, mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, sindicalistas, etc.

⁸ T-449 de 2008.



“reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad⁹¹⁰. (Subraya por fuera del texto).

En el plano interno, la protección laboral de estas personas ha sido desarrollada tanto por el legislador como por los jueces. Por ejemplo, el Congreso, a través de la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en condición de discapacidad¹¹. En efecto, el artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo. En todo caso, ordenó pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. Así, “quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a

⁹ La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

¹⁰ Sentencia T-691 de 2013

¹¹ Como se verá, la Corte Constitucional amplió el marco de protección a sujetos que padezcan limitaciones físicas o psicológicas para desarrollar sus trabajos.

N



las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen”¹².

De esta forma, cuando el empleador contrarie tal norma, el despido del trabajador será ineficaz. Sobre el punto, la Corte en sentencia C-531 de 2000 expresó que “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”¹³. Como se aprecia, el objetivo de esta norma es evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus condiciones personales, aumentando los requisitos e imponiendo sanciones al empleador por su despido.

Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa “que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud”¹⁴.

En otros términos, significa:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que

¹² Sentencia T-081 de 2013.

¹³ Sentencia C-531 de 2000.

¹⁴ Sentencia T- 018 de 2013.



conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.¹⁵¹⁶

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que “[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”. Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que “para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez”. De acuerdo con ello:

¹⁵ Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009.

¹⁶ Sentencia T-118 de 2010.

N



“podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”. [Por lo tanto,] “para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido.

(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección”.¹⁷

La Sentencia T- 211 de 2012 reiteró y aclaró el anterior punto. Así, señaló que “los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”¹⁸.

¹⁷ Sentencia T- 198 de 2006 citada en la sentencia T-111 de 2012.

¹⁸ Cita por fuera del texto: Sentencia 198 de 2010: *“podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”*



En este orden de ideas, ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad¹⁹, el amparo será transitorio. En otros términos, "la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas"²⁰. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez.

En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla²¹. En otras palabras, "en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo"²².

¹⁹ Por ejemplo para determinar si es beneficiario de pensión por invalidez.

²⁰ Sentencia T-111 de 2012.

²¹ Ver entre otras: Sentencia T-1083 de 2007, C-016 de 1998, T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007.

²² Sentencia T-864 de 2011. En igual sentido, Sentencia T-49 de 2008: "La jurisprudencia constitucional ha

sido enfática en señalar que el principio de la "estabilidad laboral reforzada", propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de "debilidad manifiesta", no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. En ese sentido, también es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el

W



Igualmente sucede con el caso de los contratos de obra. La Corte ha sostenido que a pesar de que la terminación de la obra sea una causal para finalizar el contrato de una persona, en los casos de estabilidad laboral reforzada tales reglas no aplican de la misma forma. Al igual que en el contrato a término fijo, el empleador tendrá que cumplir con las cargas impuestas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para este Tribunal “como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra”²³. En el mismo sentido, “(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta”²⁴. Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar²⁵.

contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos, la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado”

²³ Sentencia T-226 de 2012.

²⁴ Sentencia T-1046 de 2008 citada en Sentencia T-019 de 2011.

²⁵ Sentencia T-687 de 2008. Ver también: Sentencia T-263 de 2009 “5.2 Para resolver el presente caso, en las consideraciones generales de esta Sentencia, en primer lugar, esta Sala concluyó que en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, afirmó que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. Al respecto,



*De la misma forma opera con las vinculaciones con empresas de servicio temporal. Para esta Corte, "la garantía de la estabilidad en el empleo cubre todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, "en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador."*²⁶²⁷.

Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independiente del tipo de contrato laboral que tenga.

*Finalmente, en materia probatoria la Corte ha establecido que los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación física que les impida ejercer sus actividades, "recae sobre el empleador una "presunción de despido sin justa causa". Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado"*²⁸.

por último, reiteró que para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz, y por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud."

²⁶Sentencia T-889 de 2005.

²⁷ Sentencia T-019 de 2012.

²⁸ Sentencia T-864 de 2004. En igual sentido, Sentencia T-860 de 2010.

W



Ello quiere decir que la carga de la prueba recae sobre el empleador y no sobre el empleado. El empleador deberá demostrar que existen causas objetivas para poder efectuar la terminación del contrato. Estas causas deberán demostrar que la razón para terminar es diferente a las limitaciones físicas o psíquicas que pueda padecer el afectado.

En síntesis, la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo.

2.6 ARGUMENTOS ANALISIS DEL CASO CONCRETO

En este asunto el señor **ALEXANDER PAEZ GARRIDO**, solicita se le protejan derechos fundamentales bajo su condición de limitación al haberse visto en vuelto en un accidente laboral (FOLIO 39), del que aún se desconoce grado de invalidez, pero para el cual según la jurisprudencia que se aporta líneas atrás, bajo el mecanismo transitorio es totalmente válido proteger al encontrarse medio ordinario ineficaz por la premura en su situación económica y de seguridad social, por cuanto la empresa SOLCIVILES S.A.S., no probó en el plenario la justificación para la terminación de la obra



contratada, solo se indica mediante una carta coincidencialmente de fecha 30 de abril de 2015, (FOLIO 38), que ese mismo día se da por terminado su contrato como CAPATAZ DE PERFORACION, siendo estos argumentos sólidos para acceder a las pretensiones de la tutela, UNICA Y EXCLUSIVAMENTE COMO CARÁCTER TRANSITORIA. Recordemos que *“recae sobre el empleador una “presunción de despido sin justa causa”. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado”*

Pues bien la entidad accionada alega la relación contractual que se suscribió con el accionante para lo cual no existe distinción respecto de la situación de estabilidad reforzada y por lo tanto no es eximente. En consecuencia, *“como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra”*. En el mismo sentido, “(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación”. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.



Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar, situación que como ya se indicó no fue probada por la entidad, solo se limitó a indicar que sus trabajadores ya fueron liquidados.

“De la misma forma opera con las vinculaciones con empresas de servicio temporal. Para esta Corte, “la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, “en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza minima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento.”

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- Proteger los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y al debido proceso, por vía de acción



constitucional de tutela, al señor **ALEXANDER PAEZ GARRIDO**, en los términos expuestos en los fundamentos jurídicos que preceden este fallo.

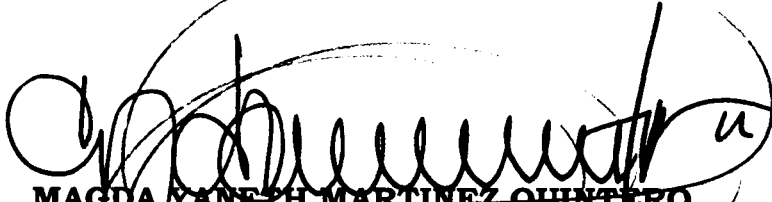
SEGUNDO: CONCEDER como **mecanismo transitorio** que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia y en consecuencia, se ordenará a la empresa SOLUCIONES INTEGRALES EN LA CONSTRUCCION DE OBRAS CIVILES "SOLCIVILES" S.A.S que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia reintegre al accionante en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

TERCERO: ORDENAR a la empresa SOLUCIONES INTEGRALES EN LA CONSTRUCCION DE OBRAS CIVILES "SOLCIVILES" S.A.S., pagar al señor **ALEXANDER PAEZ GARRIDO**, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

CUARTO.- Si este fallo no fuere impugnado dentro del término legal, envíese lo actuado para ante la Corte Constitucional para su eventual revisión.



COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


MAGDA YANETH MARTINEZ QUINTERO
JUEZA